

## Teser om arbejdsmoral og samfundsudvikling

Hvid, Helge

*Publication date:*  
1991

*Citation for published version (APA):*  
Hvid, H. (1991). *Teser om arbejdsmoral og samfundsudvikling*. Roskilde Universitet. Forskningsrapportserien Nr. 21

### General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain.
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal.

### Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact [rucforsk@kb.dk](mailto:rucforsk@kb.dk) providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

# TESER OM ARBEJDSMORAL OG SAMFUNDSUDVIKLING

*0  
1  
2  
3  
4  
5  
6  
7  
8  
9  
10  
11  
12  
13  
14  
15  
16  
17  
18  
19  
20  
21  
22  
23  
24  
25  
26  
27  
28  
29  
30  
31  
32  
33  
34  
35  
36  
37  
38  
39  
40  
41  
42  
43  
44  
45  
46  
47  
48  
49  
50  
51  
52  
53  
54  
55  
56  
57  
58  
59  
60  
61  
62  
63  
64  
65  
66  
67  
68  
69  
70  
71  
72  
73  
74  
75  
76  
77  
78  
79  
80  
81  
82  
83  
84  
85  
86  
87  
88  
89  
90  
91  
92  
93  
94  
95  
96  
97  
98  
99  
100  
101  
102  
103  
104  
105  
106  
107  
108  
109  
110  
111  
112  
113  
114  
115  
116  
117  
118  
119  
120  
121  
122  
123  
124  
125  
126  
127  
128  
129  
130  
131  
132  
133  
134  
135  
136  
137  
138  
139  
140  
141  
142  
143  
144  
145  
146  
147  
148  
149  
150  
151  
152  
153  
154  
155  
156  
157  
158  
159  
160  
161  
162  
163  
164  
165  
166  
167  
168  
169  
170  
171  
172  
173  
174  
175  
176  
177  
178  
179  
180  
181  
182  
183  
184  
185  
186  
187  
188  
189  
190  
191  
192  
193  
194  
195  
196  
197  
198  
199  
200  
201  
202  
203  
204  
205  
206  
207  
208  
209  
210  
211  
212  
213  
214  
215  
216  
217  
218  
219  
220  
221  
222  
223  
224  
225  
226  
227  
228  
229  
230  
231  
232  
233  
234  
235  
236  
237  
238  
239  
240  
241  
242  
243  
244  
245  
246  
247  
248  
249  
250  
251  
252  
253  
254  
255  
256  
257  
258  
259  
260  
261  
262  
263  
264  
265  
266  
267  
268  
269  
270  
271  
272  
273  
274  
275  
276  
277  
278  
279  
280  
281  
282  
283  
284  
285  
286  
287  
288  
289  
290  
291  
292  
293  
294  
295  
296  
297  
298  
299  
300  
301  
302  
303  
304  
305  
306  
307  
308  
309  
310  
311  
312  
313  
314  
315  
316  
317  
318  
319  
320  
321  
322  
323  
324  
325  
326  
327  
328  
329  
330  
331  
332  
333  
334  
335  
336  
337  
338  
339  
340  
341  
342  
343  
344  
345  
346  
347  
348  
349  
350  
351  
352  
353  
354  
355  
356  
357  
358  
359  
360  
361  
362  
363  
364  
365  
366  
367  
368  
369  
370  
371  
372  
373  
374  
375  
376  
377  
378  
379  
380  
381  
382  
383  
384  
385  
386  
387  
388  
389  
390  
391  
392  
393  
394  
395  
396  
397  
398  
399  
400  
401  
402  
403  
404  
405  
406  
407  
408  
409  
410  
411  
412  
413  
414  
415  
416  
417  
418  
419  
420  
421  
422  
423  
424  
425  
426  
427  
428  
429  
430  
431  
432  
433  
434  
435  
436  
437  
438  
439  
440  
441  
442  
443  
444  
445  
446  
447  
448  
449  
450  
451  
452  
453  
454  
455  
456  
457  
458  
459  
460  
461  
462  
463  
464  
465  
466  
467  
468  
469  
470  
471  
472  
473  
474  
475  
476  
477  
478  
479  
480  
481  
482  
483  
484  
485  
486  
487  
488  
489  
490  
491  
492  
493  
494  
495  
496  
497  
498  
499  
500  
501  
502  
503  
504  
505  
506  
507  
508  
509  
510  
511  
512  
513  
514  
515  
516  
517  
518  
519  
520  
521  
522  
523  
524  
525  
526  
527  
528  
529  
530  
531  
532  
533  
534  
535  
536  
537  
538  
539  
540  
541  
542  
543  
544  
545  
546  
547  
548  
549  
550  
551  
552  
553  
554  
555  
556  
557  
558  
559  
560  
561  
562  
563  
564  
565  
566  
567  
568  
569  
570  
571  
572  
573  
574  
575  
576  
577  
578  
579  
580  
581  
582  
583  
584  
585  
586  
587  
588  
589  
590  
591  
592  
593  
594  
595  
596  
597  
598  
599  
600  
601  
602  
603  
604  
605  
606  
607  
608  
609  
610  
611  
612  
613  
614  
615  
616  
617  
618  
619  
620  
621  
622  
623  
624  
625  
626  
627  
628  
629  
630  
631  
632  
633  
634  
635  
636  
637  
638  
639  
640  
641  
642  
643  
644  
645  
646  
647  
648  
649  
650  
651  
652  
653  
654  
655  
656  
657  
658  
659  
660  
661  
662  
663  
664  
665  
666  
667  
668  
669  
670  
671  
672  
673  
674  
675  
676  
677  
678  
679  
680  
681  
682  
683  
684  
685  
686  
687  
688  
689  
690  
691  
692  
693  
694  
695  
696  
697  
698  
699  
700  
701  
702  
703  
704  
705  
706  
707  
708  
709  
710  
711  
712  
713  
714  
715  
716  
717  
718  
719  
720  
721  
722  
723  
724  
725  
726  
727  
728  
729  
730  
731  
732  
733  
734  
735  
736  
737  
738  
739  
740  
741  
742  
743  
744  
745  
746  
747  
748  
749  
750  
751  
752  
753  
754  
755  
756  
757  
758  
759  
760  
761  
762  
763  
764  
765  
766  
767  
768  
769  
770  
771  
772  
773  
774  
775  
776  
777  
778  
779  
780  
781  
782  
783  
784  
785  
786  
787  
788  
789  
790  
791  
792  
793  
794  
795  
796  
797  
798  
799  
800  
801  
802  
803  
804  
805  
806  
807  
808  
809  
810  
811  
812  
813  
814  
815  
816  
817  
818  
819  
820  
821  
822  
823  
824  
825  
826  
827  
828  
829  
830  
831  
832  
833  
834  
835  
836  
837  
838  
839  
840  
841  
842  
843  
844  
845  
846  
847  
848  
849  
850  
851  
852  
853  
854  
855  
856  
857  
858  
859  
860  
861  
862  
863  
864  
865  
866  
867  
868  
869  
870  
871  
872  
873  
874  
875  
876  
877  
878  
879  
880  
881  
882  
883  
884  
885  
886  
887  
888  
889  
890  
891  
892  
893  
894  
895  
896  
897  
898  
899  
900  
901  
902  
903  
904  
905  
906  
907  
908  
909  
910  
911  
912  
913  
914  
915  
916  
917  
918  
919  
920  
921  
922  
923  
924  
925  
926  
927  
928  
929  
930  
931  
932  
933  
934  
935  
936  
937  
938  
939  
940  
941  
942  
943  
944  
945  
946  
947  
948  
949  
950  
951  
952  
953  
954  
955  
956  
957  
958  
959  
960  
961  
962  
963  
964  
965  
966  
967  
968  
969  
970  
971  
972  
973  
974  
975  
976  
977  
978  
979  
980  
981  
982  
983  
984  
985  
986  
987  
988  
989  
990  
991  
992  
993  
994  
995  
996  
997  
998  
999  
1000  
1001  
1002  
1003  
1004  
1005  
1006  
1007  
1008  
1009  
1010  
1011  
1012  
1013  
1014  
1015  
1016  
1017  
1018  
1019  
1020  
1021  
1022  
1023  
1024  
1025  
1026  
1027  
1028  
1029  
1030  
1031  
1032  
1033  
1034  
1035  
1036  
1037  
1038  
1039  
1040  
1041  
1042  
1043  
1044  
1045  
1046  
1047  
1048  
1049  
1050  
1051  
1052  
1053  
1054  
1055  
1056  
1057  
1058  
1059  
1060  
1061  
1062  
1063  
1064  
1065  
1066  
1067  
1068  
1069  
1070  
1071  
1072  
1073  
1074  
1075  
1076  
1077  
1078  
1079  
1080  
1081  
1082  
1083  
1084  
1085  
1086  
1087  
1088  
1089  
1090  
1091  
1092  
1093  
1094  
1095  
1096  
1097  
1098  
1099  
1100  
1101  
1102  
1103  
1104  
1105  
1106  
1107  
1108  
1109  
1110  
1111  
1112  
1113  
1114  
1115  
1116  
1117  
1118  
1119  
1120  
1121  
1122  
1123  
1124  
1125  
1126  
1127  
1128  
1129  
1130  
1131  
1132  
1133  
1134  
1135  
1136  
1137  
1138  
1139  
1140  
1141  
1142  
1143  
1144  
1145  
1146  
1147  
1148  
1149  
1150  
1151  
1152  
1153  
1154  
1155  
1156  
1157  
1158  
1159  
1160  
1161  
1162  
1163  
1164  
1165  
1166  
1167  
1168  
1169  
1170  
1171  
1172  
1173  
1174  
1175  
1176  
1177  
1178  
1179  
1180  
1181  
1182  
1183  
1184  
1185  
1186  
1187  
1188  
1189  
1190  
1191  
1192  
1193  
1194  
1195  
1196  
1197  
1198  
1199  
1200  
1201  
1202  
1203  
1204  
1205  
1206  
1207  
1208  
1209  
1210  
1211  
1212  
1213  
1214  
1215  
1216  
1217  
1218  
1219  
1220  
1221  
1222  
1223  
1224  
1225  
1226  
1227  
1228  
1229  
1230  
1231  
1232  
1233  
1234  
1235  
1236  
1237  
1238  
1239  
1240  
1241  
1242  
1243  
1244  
1245  
1246  
1247  
1248  
1249  
1250  
1251  
1252  
1253  
1254  
1255  
1256  
1257  
1258  
1259  
1260  
1261  
1262  
1263  
1264  
1265  
1266  
1267  
1268  
1269  
1270  
1271  
1272  
1273  
1274  
1275  
1276  
1277  
1278  
1279  
1280  
1281  
1282  
1283  
1284  
1285  
1286  
1287  
1288  
1289  
1290  
1291  
1292  
1293  
1294  
1295  
1296  
1297  
1298  
1299  
1300  
1301  
1302  
1303  
1304  
1305  
1306  
1307  
1308  
1309  
1310  
1311  
1312  
1313  
1314  
1315  
1316  
1317  
1318  
1319  
1320  
1321  
1322  
1323  
1324  
1325  
1326  
1327  
1328  
1329  
1330  
1331  
1332  
1333  
1334  
1335  
1336  
1337  
1338  
1339  
1340  
1341  
1342  
1343  
1344  
1345  
1346  
1347  
1348  
1349  
1350  
1351  
1352  
1353  
1354  
1355  
1356  
1357  
1358  
1359  
1360  
1361  
1362  
1363  
1364  
1365  
1366  
1367  
1368  
1369  
1370  
1371  
1372  
1373  
1374  
1375  
1376  
1377  
1378  
1379  
1380  
1381  
1382  
1383  
1384  
1385  
1386  
1387  
1388  
1389  
1390  
1391  
1392  
1393  
1394  
1395  
1396  
1397  
1398  
1399  
1400  
1401  
1402  
1403  
1404  
1405  
1406  
1407  
1408  
1409  
1410  
1411  
1412  
1413  
1414  
1415  
1416  
1417  
1418  
1419  
1420  
1421  
1422  
1423  
1424  
1425  
1426  
1427  
1428  
1429  
1430  
1431  
1432  
1433  
1434  
1435  
1436  
1437  
1438  
1439  
1440  
1441  
1442  
1443  
1444  
1445  
1446  
1447  
1448  
1449  
1450  
1451  
1452  
1453  
1454  
1455  
1456  
1457  
1458  
1459  
1460  
1461  
1462  
1463  
1464  
1465  
1466  
1467  
1468  
1469  
1470  
1471  
1472  
1473  
1474  
1475  
1476  
1477  
1478  
1479  
1480  
1481  
1482  
1483  
1484  
1485  
1486  
1487  
1488  
1489  
1490  
1491  
1492  
1493  
1494  
1495  
1496  
1497  
1498  
1499  
1500  
1501  
1502  
1503  
1504  
1505  
1506  
1507  
1508  
1509  
1510  
1511  
1512  
1513  
1514  
1515  
1516  
1517  
1518  
1519  
1520  
1521  
1522  
1523  
1524  
1525  
1526  
1527  
1528  
1529  
1530  
1531  
1532  
1533  
1534  
1535  
1536  
1537  
1538  
1539  
1540  
1541  
1542  
1543  
1544  
1545  
1546  
1547  
1548  
1549  
1550  
1551  
1552  
1553  
1554  
1555  
1556  
1557  
1558  
1559  
1560  
1561  
1562  
1563  
1564  
1565  
1566  
1567  
1568  
1569  
1570  
1571  
1572  
1573  
1574  
1575  
1576  
1577  
1578  
1579  
1580  
1581  
1582  
1583  
1584  
1585  
1586  
1587  
1588  
1589  
1590  
1591  
1592  
1593  
1594  
1595  
1596  
1597  
1598  
1599  
1600  
1601  
1602  
1603  
1604  
1605  
1606  
1607  
1608  
1609  
1610  
1611  
1612  
1613  
1614  
1615  
1616  
1617  
1618  
1619  
1620  
1621  
1622  
1623  
1624  
1625  
1626  
1627  
1628  
1629  
1630  
1631  
1632  
1633  
1634  
1635  
1636  
1637  
1638  
1639  
1640  
1641  
1642  
1643  
1644  
1645  
1646  
1647  
1648  
1649  
1650  
1651  
1652  
1653  
1654  
1655  
1656  
1657  
1658  
1659  
1660  
1661  
1662  
1663  
1664  
1665  
1666  
1667  
1668  
1669  
1670  
1671  
1672  
1673  
1674  
1675  
1676  
1677  
1678  
1679  
1680  
1681  
1682  
1683  
1684  
1685  
1686  
1687  
1688  
1689  
1690  
1691  
1692  
1693  
1694  
1695  
1696  
1697  
1698  
1699  
1700  
1701  
1702  
1703  
1704  
1705  
1706  
1707  
1708  
1709  
1710  
1711  
1712  
1713  
1714  
1715  
1716  
1717  
1718  
1719  
1720  
1721  
1722  
1723  
1724  
1725  
1726  
1727  
1728  
1729  
1730  
1731  
1732  
1733  
1734  
1735  
1736  
1737  
1738  
1739  
1740  
1741  
1742  
1743  
1744  
1745  
1746  
1747  
1748  
1749  
1750  
1751  
1752  
1753  
1754  
1755  
1756  
1757  
1758  
1759  
1760  
1761  
1762  
1763  
1764  
1765  
1766  
1767  
1768  
1769  
1770  
1771  
1772  
1773  
1774  
1775  
1776  
1777  
1778  
1779  
1780  
1781  
1782  
1783  
1784  
1785  
1786  
1787  
1788  
1789  
1790  
1791  
1792  
1793  
1794  
1795  
1796  
1797  
1798  
1799  
1800  
1801  
1802  
1803  
1804  
1805  
1806  
1807  
1808  
1809  
1810  
1811  
1812  
1813  
1814  
1815  
1816  
1817  
1818  
1819  
1820  
1821  
1822  
1823  
1824  
1825  
1826  
1827  
1828  
1829  
1830  
1831  
1832  
1833  
1834  
1835  
1836  
1837  
1838  
1839  
1840  
1841  
1842  
1843  
1844  
1845  
1846  
1847  
1848  
1849  
1850  
1851  
1852  
1853  
1854  
1855  
1856  
1857  
1858  
1859  
1860  
1861  
1862  
1863  
1864  
1865  
1866  
1867  
1868  
1869  
1870  
1871  
1872  
1873  
1874  
1875  
1876  
1877  
1878  
1879  
1880  
1881  
1882  
1883  
1884  
1885  
1886  
1887  
1888  
1889  
1890  
1891  
1892  
1893  
1894  
1895  
1896  
1897  
1898  
1899  
1900  
1901  
1902  
1903  
1904  
1905  
1906  
1907  
1908  
1909  
1910  
1911  
1912  
1913  
1914  
1915  
1916  
1917  
1918  
1919  
1920  
1921  
1922  
1923  
1924  
1925  
1926  
1927  
1928  
1929  
1930  
1931  
1932  
1933  
1934  
1935  
1936  
1937  
1938  
1939  
1940  
1941  
1942  
1943  
1944  
1945  
1946  
1947  
1948  
1949  
1950  
1951  
1952  
1953  
1954  
1955  
1956  
1957  
1958  
1959  
1960  
1961  
1962  
1963  
1964  
1965  
1966  
1967  
1968  
1969  
1970  
1971  
1972  
1973  
1974  
1975  
1976  
1977  
1978  
1979  
1980  
1981  
1982  
1983  
1984  
1985  
1986  
1987  
1988  
1989  
1990  
1991  
1992  
1993  
1994  
1995  
1996  
1997  
1998  
1999  
2000  
2001  
2002  
2003  
2004  
2005  
2006  
2007  
2008  
2009  
2010  
2011  
2012  
2013  
2014  
2015  
2016  
2017  
2018  
2019  
2020  
2021  
2022  
2023  
2024  
2025  
2026  
2027  
2028  
2029  
2030  
2031  
2032  
2033  
2034  
2035  
2036  
2037  
2038  
2039  
2040  
2041  
2042  
2043  
2044  
2045  
2046  
2047  
2048  
2049  
2050  
2051  
2052  
2053  
2054  
2055  
2056  
2057  
2058  
2059  
2060  
2061  
2062  
2063  
2064  
2065  
2066  
2067  
2068  
2069  
2070  
2071  
2072  
2073  
2074  
2075  
2076  
2077  
2078  
2079  
2080  
2081  
2082  
2083  
2084  
2085  
2086  
2087  
2088  
2089  
2090  
2091  
2092  
2093  
2094  
2095  
2096  
2097  
2098  
2099  
2100  
2101  
2102  
2103  
2104  
2105  
2106  
2107  
2108  
2109  
2110  
2111  
2112  
2113  
2114  
2115  
2116  
2117  
2118  
2119  
2120  
2121  
2122  
2123  
2124  
2125  
2126  
2127  
2128  
2129  
2130  
2131  
2132  
2133  
2134  
2135  
2136  
2137  
2138  
2139  
2140  
2141  
2142  
2143  
2144  
2145  
2146  
2147  
2148  
2149  
2150  
2151  
2152  
2153  
2154  
2155  
2156  
2157  
2158  
2159  
2160  
2161  
2162  
2163  
2164  
2165  
2166  
2167  
2168  
2169  
2170  
2171  
2172  
2173  
2174  
2175  
2176  
2177  
2178  
2179  
2180  
2181  
2182  
2183  
2184  
2185  
2186  
2187  
2188  
2189  
2190  
2191  
2192  
2193  
2194  
2195  
2196  
2197  
2198  
2199  
2200  
2201  
2202  
2203  
2204  
2205  
2206  
2207  
2208  
2209  
2210  
2211  
2212  
2213  
2214  
2215  
2216  
2217  
2218  
2219  
2220  
2221  
2222  
2223  
2224  
2225  
2226  
2227  
2228  
2229  
2230  
2231  
2232  
2233  
2234*

ISBN.NR. 87-7753-016-0

Institut for miljø, teknologi og samfund  
Roskilde universitetscenter  
Postbox 260  
4000 Roskilde

november 1990

**Teser om**  
**ARBEJDSMORAL OG SAMFUNDSUDVIKLING.**  
Helge Hvid

Paper fremlagt ved  
CVS-konferencen i Ålborg  
November 1990

## I. Problemstilling.

Der sker i disse år radikale ændringer af arbejdsforholdene. Ny teknologi (Projektgruppe Automation und Qualifikation), ændrede markedsforhold for industri og privat service (Piore og Sabel). Nye krav til den offentlige sektor (Simonsen). Nye holdninger (Inglehart) og nye forventninger til arbejdet (Madsén)

Dette bevirker tilsammen, at der sker ændringer i rationalitetsopfattelsen i samfundet. Der udvikler sig en ny forståelse af hvad der er rationelt når organisationer konstrueres og udvikles, og dermed udvikler der sig også en ny forståelse af hvad der er rationelt arbejde.

Vi bevæger os fra en arbejdsorganisation, hvor det der anses for at være rationelt er

- den centralistiske planlægning,
- det bureaukratisk organiserede styringssystem
- den tayloristiske arbejdsorganisation,
- den standardiserede materielle og immaterielle produktion.

Vi bevæger os hen imod en arbejdsorganisation, hvor de rationelle er

- en organisation uden planer, men med mål og visioner,
- en organisation uden hierarkier, men med forskellige kompetencer,
- en organisation præget af fleksibilitet, hvor produktet tilpasses kunden,
- en organisation, hvor individet skal bruge sine evner mere alsidigt.

(Naisbitt, Österberg, Sundbo)

Denne udvikling kan vurderes forskelligt. Jeg vil her skitsere et positivt og et negativt fremtidsbillede:

Det positive fremtidsbillede:

Industrisamfundets (Det kapitalistiske samfunds) rationalitet er brudt sammen. Taylorismen er død. Umyndiggørelsen i arbejdet, på institutionerne og i forbrugsvalget er overvundet. Vi går mod et samfund præget af decentralisering, indflydelse over egne levevilkår, et samfund i balance med sig selv. Et samfund hvor kultur, sundhed og balance med naturen prioriteres højt. (Naisbitt, Tofler, Österberg, og mere moderate optimister: Kern og Schumann, Svenska Metalindustriarbetareförbundet).

Det negative fremtidsbillede:

- Decentraliseringen er blændværk. Den virkelige ledelse findes udenfor de decentraliserede enheder. Den er blevet anonymiseret, og dermed urørlig. De decentraliserede enheder må nu ikke blot følge markedets usynlige hånd, men også koncernledelsens usynlig hånd (der udvikler sig nu koncerner både i privat og offentlig regi).

- Nogle vil opleve positive sider ved de nye organisationsprincipper i form af større indflydelse over eget arbejde, spændende arbejde, god løn. Men for mange vil de positive sider ved de nye organisationsprincipper være midlertidige. Når den nye teknologi og den nye organisation er kørt ind, vil der etablere sig en nye, og ofte barske kontrolformer (Altmann). Nogle vil nok stadig bevare de personligt krævende sider i arbejdet, men de vil samtidig blive tvunget til at udslette deres personlighed til virksomhedens bedste. De skal hele tiden tænke og handle i overensstemmelse med virksomhedens mål, og de skal psykisk og fysisk stå til rådighed for virksomheden i alle døgnets timer (Bronsberg & Vesterlund, Stjernø).

- Arbejdsmarkedet vil blive differentieret. Der vil udvikle sig store forskelle i ansættelsesvilkårene for de der arbejder i vækstområdernes kernevirkomheder, og de der arbejder i stagnerende sektorer eller hos klemte underleverandører (Kern og Shumann, Drewes Nielsen). Ved siden af denne "privilegerede" gruppe vil der etablere sig en stor gruppe med en løs tilknytning

til arbejdsmarkedet. Løn- og arbejdsforhold vil være ringe. Mange vil være midlertidigt ansatte eller deltidsbeskæftigede.

- Endelig vil solidariteten i samfundet smuldre, fordi lønarbejdernes levevilkår vil blive meget forskelligartede. Dette vil forringe forholdene markant for de, der ikke kan sælge deres arbejdskraft på arbejdsmarkedet. (Hornemann Møller).

Både det positive og den negative fremtidsbillede kan efter min opfattelse kritiseres for sin deterministiske forståelse. Man går ud fra, at produktionsforholdene og de givne magtforhold nødvendigvis vil have nogle givne konsekvenser. Dermed overses det, at samfundsudviklingen er overordentlig modsætningsfyldt, og det overses, at den fremtidige samfundsudvikling er afhængig af aktørernes aktuelle handlinger. Ved aktører forstår jeg her både individerne som arbejdende og som politiske subjekter, og virksomheder, organisationer, partier og bevægelser.

Vi står netop nu i en åben situation, hvor der er åbnet muligheder for et opgør med de inhumane og naturødelæggende sider af det kapitalistiske samfunds rationalitet. Om dette opgør vil finde sted, eller om der tværtimod vil ske en cementering af den kapitalistiske rationalitet, bliver afgjort i disse år.

Der bliver ofte peget på to politiske strømninger, som har betydning for samfundets fremtid: Den nyliberale bevægelse, overfor de nye sociale bevægelser.

Det væsentligste mål for den nyliberale bevægelse er at fjerne alle hindringer for den enkeltes udfoldelsesmuligheder på markedet. Relationerne mellem mennesker skal så vidt muligt være af formel økonomisk karakter. Denne nyliberale bevægelse står i modsætning til arbejderbevægelsens institutionalisering af de sociale relationer og i modsætning til de konservatives betoning af nogle faste værdier omkring den rette livsførelse og familien som samfundets kerne.

Overfor og i skarp kontrast til den nyliberale bevægelse står de nye sociale bevægelser, som har miljø, sundhed, demokrati, ligestilling mellem køn og racer på programmet. Disse nye sociale bevægelser har et idémæssigt udgangspunkt, i modsætning til de gamle sociale bevægelser, der havde deres udgangspunkt i materielle interesser. Dette bringer dem i overensstemmelse med den nye individualistiske tidsånd, og på kant med de gamle sociale bevægelser, først og fremmest arbejderbevægelsen og bondebevægelsen (Gundelach).

Arbejderbevægelsen, og herunder fagbevægelsen, anses nu af mange samfundsforskere for at være en forældet organisationsform, som hørte det tidligere industrielle samfund til (Gundelach, Høgsbro). Arbejderbevægelsen havde i perioden fra 30erne til midten af 70erne initiativet, når det gjaldt visioner om fremtiden, og når det gjaldt konkrete reformforslag. Men specielt i 80erne har arbejderbevægelsen ikke kunnet fremlægge noget overbevisende og tiltrækkende billede af det fremtidige samfund. Arbejderbevægelsens primære projekt har været at bevare de bastioner, der var indtaget.

Som jeg kommer ind på senere, kan nyliberalismen ikke skabe fundamentet for et fremtidigt stabilt samfund. Et samfund kan ikke funderes udelukkende på udveksling af økonomiske værdier uden nogen underliggende menneskelige værdier. De nye værdier, der knytter sig til de nye sociale bevægelser er langt mere bæredygtige for et fremtidigt samfund.

Problemet er blot, at de nye sociale bevægelser ikke kan undvære arbejderbevægelsen - i hvert fald ikke fagbevægelsen - som de nye sociale bevægelser nu er adskilt fra. Hvis de værdier, de nye sociale bevægelser står for, skal have succes, må de nødvendigvis funderes i arbejdets og produktionens udvikling. De nye sociale bevægelser må forbindes med de sociale bevægelser, der er funderet i arbejdets og arbejdsmarkedets udvikling.

Problemerne i at de nye sociale bevægelser er adskilt fra de



sociale bevægelser, der beskæftiger sig med udviklingen i arbejdet og på arbejdsmarkedet viser sig på mange måder:

- Miljøpolitik bliver i meget høj grad til et spørgsmål om statslig fastsatte begrænsninger af virksomhedernes udledninger til miljøet og til en vis grad en statslig regulering af ressourceforbruget. Men miljøbevægelsen har ikke mulighed for direkte at påvirke produktionsudviklingen (Georg & Plougmann & Drewes Nielsen).

- I de nye sociale bevægelser bliver demokratispørgsmålet i høj grad et spørgsmål om udvikling af demokratiet i lokalområdet. Men denne orientering mod lokalområderne stemmer dårlig overens med den stigende betydning arbejdet udenfor lokalområdet får for individet. Jeg tænker her både på lønarbejde og fritidsarbejde (Sjørup).

- Sundhedspolitik bliver et spørgsmål om et andet forbrug af dagligvarer og behandlingsmetoder. "Græsrodderne" kan vanskeligt påvirke arbejdstiden, transporten, fødevarereproduktionen, boligproduktionens udvikling og andre forhold, som har afgørende indflydelse på sundhedsforholdene, fordi bevægelsen er løsrevet fra arbejdet og arbejdsmarkedet.

- Hvorvidt den enkelte føler sig tilknyttet de nye sociale bevægelser idegrundlag er i meget høj grad afhængig af arbejdsmæssig placering og erfaring. Det er således primært mellem-lagene, med den uddannelses- og arbejdsmæssige erfaring disse grupper har, der indgår aktivt i de nye sociale bevægelser (Goul Andersen). Fagbevægelsen har indflydelse på hvilke arbejds-erfaringer der gøres, og fagbevægelsen er derfor en væsentlig indgang til udviklingen af de nye værdier.

- Endelig er de nye sociale bevægelser svækket af, at de ikke har noget effektivt forsvarssystem overfor deres værste modstander, den nyliberale bevægelse. Kun en arbejds-, arbejdsmarkeds- og socialpolitik, funderet på solidariske principper, kan sejle op

mod nyliberalismen. Hvis markedsrelationerne dominerer alle sociale relationer, bliver den liberalistiske tankegang den naturlige tankegang. Hvis derimod hverdagslivet er præget af sociale relationer fastlagt efter andre kriterier end markedets, får politiske anskuelser, der ikke bygger på markedets logik, bedre vækstbetingelser.

Min overordnede intention er derfor at undersøge, hvorledes menneskers værdigrundlag påvirkes af, men også påvirker deres arbejdssammenhæng. Begrebet arbejdsmoral bliver derfor det centrale begreb. Hvordan udvikler arbejdsmoralen sig? Hvilke faktorer er afgørende for denne udvikling? Perspektivet er at etablere et grundlag for at vurdere hvorledes forskellige fagforeningsmæssige og statslige indgreb i arbejdslivet og på arbejdsmarkedet, og forskellige managementstrategier påvirker arbejdsmoralens udvikling, og dermed samfundets værdigrundlag.

Mere alment kan problemstillingen udtrykkes således:

Vi står i en situation, hvor menneskets inderste sjæl er blevet af afgørende økonomisk og politisk betydning, og hvor "det private" er blevet gjort tilgængeligt i offentlig debat og regulering. Vil dette sammenstød mellem det menneskelige og det økonomiske føre til en humanisering af økonomien og samfundet i øvrigt, eller vil dette sammenstød resultere i, at menneskets inderste sjæl og allermest private underlægges en instrumentel og økonomisk rationalitet?

Vil den instrumentale rationalitet, der har præget det kapitalistiske samfund, blive afløst af en ny værdimæssig rationalitet, med udgangspunkt i holdninger og moralbegreber, som vi kan finde spirerne til i de nye sociale bevægelser? (Erik Christensen). Vil produktionens afhængighed af menneskelig engagement og kreativitet give et gennemslag for nye værdier? Vil økonomiens nye afhængighedsforhold til den menneskelige sjæl føre til en humanisering af økonomien og samfundet?

Eller!

Vil de sociale relationer og moralbegreber udvikle sig således, at det ikke kun er den enkeltes arbejdshandlinger, der underlægges kapitalismens rationalitet, men også relationerne til kolleger, livsperspektiv, fritidsaktiviteter, venskabskreds og valg af livsledsager. (jff. Højrup, beskrivelsen af karrierelivsformen). Vil sjælens nye økonomiske betydning medføre, at selv menneskenes inderste sjæl underlægges kapitalismens rationalitet?

Mit udgangspunkt er en antagelse om, at svaret på dette spørgsmål i meget høj grad er afhængig af, om det kan lykkes at indføre de nye værdier, de nye sociale bevægelser står for, i arbejdslivet og på arbejdsmarkedet. Jeg vil derfor her undersøge hvad det er for værdier, der gør sig gældende i relation til arbejdet. Jeg vil undersøge arbejdsmoralens udvikling.

## II. Arbejde og arbejdsmoral.

De neoklassiske økonomer formulerede i slutningen af 18-tallet en økonomisk teori, der indebærer at "det gode arbejde" er det arbejde, der er befriet for enhver moralsk betragtning, og som er styret af individets egeninteresse. Ifølge denne liberalistiske teori styres mennesket af to konfliktende kræfter: et umætteligt behov for at konsumere og en uendelig dovenskab. Hvis markedsforholdene gives frie, hvis alle regler og moralske bindinger ophæves, vil den enkelte søge at opnå de størst mulige konsumtionsmuligheder med den mindst mulige arbejdsindsats. Dermed vil den enkelte opnå sin optimale behovstilfredsstillelse, og samtidig vil den enkeltes arbejdsaktiviteter bidrage til alle andres optimale behovstilfredsstillelse. Denne neoklassiske model har ligget som grundforståelse for en stor del af samfundsdebatten i de sidste 100 år, og det er også denne neoklassiske model, der er den begrebslige baggrund for scientific management som Taylor formulerede det (Taylor), og hovedstrømningen i managementvidenskab og organisationsforståelse i dette år-

hundrede.

Men i realiteten kan intet samfund fungere uden et moralsk grundlag, og intet arbejde kan fungere uden en arbejdsmoral.

Adam Smith vidste dette. "For Adam Smith var det klart, at markedet ikke kunne opretholde sig selv. Han, som var professor i moralfilosofi, gjorde opmærksom på institutionernes og samfundsmoralens betydning for, at man kunne opretholde et velfungerende marked" (Erik Christensen).

Durkheim, der var optaget af at finde de faktorer, der kunne holde samfundet sammen, vidste, at intet samfund kan baseres på det fri marked (Durkheim, Giddens).

Ifølge 80ernes institutionelle økonomer er det der fremstår som individernes egeninteresse ikke noget individerne selv har skabt. Individernes "egeninteresse" udspringer derimod af de sociale sammenhænge, individet indgår i. Dermed bliver vaner, rutiner og værdier, eller kulturen i bred forstand, en afgørende betydning for hvordan økonomien udvikler sig (Hodgson).

I de moderne management-teorier har man også opdaget de menneskelige værdiers betydning. Der bliver lagt større vægt på virksomhedens kultur, værdier og normer end på detaljeret planlægning og kontrol.

Store dele af socialvidenskaben bekræfter altså det, som vel også er almindelig hverdagsviden: arbejdsmoral er en nødvendig og integreret del af ethvert arbejde.

Man kan nærme sig en erkendelse af arbejdsmoralens inderste væsen ved at distancere sig lidt fra det kendte lønarbejderforhold og de kendte organisationsprincipper, og i stedet betragter det menneskelige arbejdes natur (Helge Hvid):

Arbejdet er fundamentalt for både individets og samfundets

udvikling. Arbejdet skaber individet og samfundet, men individet og samfundet skaber også arbejdet.

Det er igennem arbejdet de materielle ting, der omgiver os, er skabt - madvarer, møbler, huse, byer og landskaber er skabt gennem arbejdet. Men også de sociale institutioner, som vi er så afhængige af, er skabt gennem arbejdet - socialkontoret, værtshuset, banken og fængslet er skabt gennem arbejdet. Familiens etablering og opretholdelse forudsætter en stor arbejdsindsats. Menneskets erfaringer, identitet og aspirationer er i høj grad skabt gennem arbejdet.

Men arbejdet er omvendt skabt af bevidste og målrettede mennesker. Ethvert arbejde har til formål at tilfredsstille et behov. Ethvert arbejde er gennemført i tanken før det igangsættes i praksis. Ethvert arbejde er socialt orienteret. Ingen arbejder kun for sig selv.

Der ligger dermed nødvendigvis nogle normer, holdninger og værdier bag arbejdsaktiviteterne, som for den arbejdende begrunder

1. hvilke behov der skal tilfredsstilles,
2. hvordan behovene skal tilfredsstilles,
3. hvordan arbejdet skal udføres
4. hvordan arbejdsopgaverne og arbejdsbelastningen skal fordeles mellem de arbejdende.
5. hvilken plads arbejdet har i den samlede livsudfoldelse.

Disse normer, holdninger og værdier kalder jeg her arbejdsmoral. De tre første, af de ovennævnte punkter, vil jeg sammenfatte under begrebet "det gode arbejdes moral". Her er det moralske spørgsmål knyttet til kvaliteten, nytten, brugbarheden af det produkt, der kommer ud af arbejdet.

De to sidste punkter vil jeg kalde "arbejdslivs-moralen". Her er det moralske spørgsmål knyttet til hvilken plads arbejdet skal have i den samlede livssammenhæng, og hvad der er moralsk rigtig

adfærd i arbejdet.

Den første form af arbejdsmoral er knyttet til produktet, og påvirkes bl.a. af om der produceres til familien, lokalsamfundet eller verdensmarkedet. Ligeledes er styrken af "det gode arbejdes moral" naturligvis afhængig af den arbejdendes indflydelse på produktet. "Arbejdslivs-moralen" er knyttet til de sociale relationer i arbejdet og på arbejdsmarkedet.

Arbejdsmoralen er en integreret del af samfundsstrukturen. Men dette betyder ikke, at der til en samfundsstruktur hører en og kun en arbejdsmoral. Tværtimod vil der i et komplekst samfund findes forskellige konkurrerende arbejdsmoraler.

### III. Det 20 århundredes arbejdsmoral.

I det 20. århundrede, hvor den kapitalistiske samfundsstruktur har udfoldet sig, har der eksisteret tre former for arbejdsmoral ved siden af hinanden:

1. Den borgerlige arbejdsmoral, som har været dominerende. Den har eksisteret i to adskilte former, nemlig i en unionistisk form og i en konservativ form.
2. Den småborgerlige arbejdsmoral, der har stærke rødder i de førkapitalistiske samfundsforhold.
3. Det gode arbejdes moral, som har domineret hjemmearbejdet (det reproduktive arbejde), men også præget alt andet arbejde.

I den småborgerlige arbejdsmoral, i hvert fald som den kom til udtryk blandt bønderne, er arbejde ikke nogen abstrakt pligt, men overhovedet livets mening. I arbejdet gøres de nødvendige indgreb i naturens kredsløb, så familiens forsørgelse er sikret. Man arbejder ikke for sig selv, men for sin familie. Gården skal ikke alene give grundlag for det daglige brød her og nu, men for slægtens videreførelse. Samtidig indgår familien i et menings-

fyldt og demokratisk fællesskab med andre familier i lokalområdet. Familien bliver en helt suveræn enhed, som indgår kontrakter med andre familier omkring andelsmejeriet, brugsen, forsamlingshuset o.s.v. (Christiansen). Også fiskere, småhandlende og småhåndværkere har været præget af denne arbejdsmoral.

Denne arbejdsmoral har været forbundet med en liberal politisk bevægelse, hvor en individualistisk orienteret åndsfrihed - formuleret som det folkelige fællesskab - har været sat i højsædet. Denne småborgerlige arbejdsmoral havde i Danmark på det politiske plan sin storhedstid i årtierne omkring århundredeskiftet. Men op til i dag er store dele af befolkningen stadig tilknyttet denne arbejdsmoral. Og dertil kan man sige, at mange lønarbejdere, som har arbejdsforhold, der ikke ligner småborgerenes arbejdsforhold, har bevaret elementer af den småborgerlige arbejdsmoral. Den udbredte drøm om at blive selvstændig viser dette (Helby). Der er tegn på at elementer af den småborgerlige arbejdsmoral vender tilbage med stor styrke i disse år.

Max Weber har lagt grunden til analysen af den borgerlige arbejdsmoral (Weber: Den protestantiske etik). Det moderne kapitalistiske samfund udsprang efter hans opfattelse af en arbejdsmoral, hvor arbejdet som sådan bliver en hellig pligt. Det at underkaste sig sit arbejde er en værdi i sig selv. Til denne arbejdsmoral svarer et økonomisk system, hvor værdiøgning bliver et mål i sig selv - altså et kapitalistisk samfund. Denne opfattelse af, at arbejde er en moralsk pligt, noget i sig selv helligt, har været overordentlig udbredt i dette århundrede. Ikke blot i borgerlige kredse, altså blandt arbejdsgivere og funktionærer, men også blandt arbejderne (Herman Knudsen).

Denne borgerlige arbejdsmoral passede godt til det kapitalistiske samfund, hvor arbejdet bliver abstrakt og underlagt en umættelig stræben efter økonomisk vækst. Men hvorfor tog de arbejdende denne absurde arbejdsmoral til sig? Fordi denne moral var en overlevelsesbetingelse. Den der ikke ville underkaste sig den kapitalistiske produktions tidsstruktur og abstrakte produktions-

normer, var henvist til den absolutte sociale elendighed, uden familie, uden mad og uden bolig.

Denne borgerlige arbejdsmoral har eksisteret i to versioner: I en socialistisk/unionistisk version og i en konservativ/funktio-nærorienteret version.

Marx har her beskrevet den materielle baggrund for den unionistiske arbejdsmoral (Karl Marx. Kapitalen 1. bog 2 og 3). Under kapitalismen bliver arbejde i stigende grad til abstrakt, værdiskabende arbejde. Den individuelle og samfundsmæssige nytte, der ligger i produktet, bliver ligegyldig. Det der tæller, er den værdiøgning, der er sket i arbejdet.

Den afgørende samfundsmæssige konflikt kommer til at dreje sig om fordelingen af værdiproduktet. Her står kapitalens uindskrænkede akkumulationsbehov over for arbejdernes reproduktionsinteresser. Der findes intet gyldigt fordelingskriterium. Kapitalens magt, som bygger på ejendommen til produktionsmidlerne, står overfor arbejdernes magt, som bygger på deres enhed .

Den unionistiske arbejdsmoral, som er klart beskrevet i Svera Lysgårds klassiske undersøgelse (Lysgård), får derfor følgende indhold:

- Præster ikke mere end du er betalt for.
- Læg en dæmper på din arbejdspræstation. Du skal kun arbejde i et tempo, hvor alle kan være med.
- Vær solidarisk med lønarbejdere, der er i samme situation som dig selv på andre arbejdspladser.
- Tag ikke arbejde, der lønnes under tariffen.
- Blokker arbejdsgivere, der ikke vil følge aftaler på arbejdsmarkedet.
- Gå i givet fald i strejke for at sikre aftaler om løn og arbejdsforhold.

Denne arbejdsmoral lå bag, og blev samtidig styrket af arbejderbevægelsens heroiske kamp i dette århundrede. Millioner af



mennesker har mistet alle deres ejendele i denne kamp, fordi de er indgået i strejkekampe, der ofte ikke direkte berørte deres egne forhold. Tusinder har måttet gå i fængsel, og mange har måttet lade livet i denne kamp. Disse kampe har ofte været båret af en uegennyttig interesse i at forbedre levevilkårene for underklassen. Kapitalismen og det moralløse marked har altså affødt nogle sociale konflikter, som har skabt en stærk moralsk forpligtelse i underklassen. I hvor høj grad denne arbejdsmoral slog igennem afhang af styrkeforholdet mellem arbejdernes organiseringer og borgerskabets organiseringer.

Den konservative/funktionørorienterede borgerlige arbejdsmoral har jeg ikke noget større kendskab til, og den er mig bekendt i det hele taget ikke studeret særlig grundigt (xy Henrik Søborg, Karlsson 1983). Men jeg vil mene, at den kan karakteriseres ved følgende:

Funktionøren eller tjenestemanden udfører jobs, der forudsætter, at den arbejdende identificerer sig med arbejdsgiverens interesser. Den funktionær, der sørger for lønudbetalingerne til de arbejdende, laver måske nok et temmelig rutinepræget arbejde. Men for arbejdsgiveren er det vigtigt, at han identificere sig med arbejdsgiverens mål om at spare på lønkontoen. Den bankfunktionær, der skal afgøre om en kunde kan få et lån i banken, skal identificere sig med bankens mål. I den tidlige kapitalisme blev dette i høj grad sikret gennem familiemæssige bånd. Funktionærerne i de private virksomheder var meget ofte familiemedlemmer til ejerne (Bravermann). Tjenestemændene i det offentlige blev rekrutteret fra en særlig tjenestemandstand (Weber).

Efterhånden som funktionær-funktionerne voksede i omfang blev funktionerne organiseret i bureaukratiske systemer opbygget som et hierarki af kompetence, ansættelsessikkerhed og aflønning. I dette bureaukratiske system blev loyalitet overfor arbejdsgiveren og overordnede i øvrigt værdsat, fordi loyalitet var en nødvendighed for arbejdets udførelse. Derfor blev loyalitet belønnet med en skridtvis opstigning i hierarkiet.

Set fra den arbejdendes synspunkt var loyalitet overfor arbejdsgiveren det middel hvorigennem han eller hun på en gang bedst sikrede både arbejdsgiverens interesser, egne interesser, og kollegernes interesser. Hvis alle viser loyalitet, hvis alle kender deres plads, hvis alle respekterer, at de ældre har mere at skulle have sagt end de yngre, så vil alle også på et tidspunkt kunne høste frugterne af systemet. Eleven, der opførte sig pænt, var sikker på at få en stilling i virksomheden efter elevtidens udløb. Hvis den unge funktionær så herefter udfyldte sin plads nederst i hierarkiet på en loyal og anonym måde i en årrække, ville han blive rykket et trin opad i hierarkiet. Hvis den unge funktionær derimod snævert kørte efter sin egen interesse i avancement og karriere, så vil han true alle andres karrieremuligheder, og dermed vise illoyalitet overfor sine kolleger.

Men ud over den borgerlige arbejdsmoral, har der i det borgerlige samfund været en anden og i nogen grad konfliktende arbejdsmoral, nemlig det gode arbejdes moral. Hvor den borgerlige arbejdsmoral har bygget på loyalitet enten med arbejderkollektivet eller med arbejdsgiveren, så er det gode arbejdes moral funderet i den arbejdendes egen forestilling om hvad der er et nødvendigt, nyttigt og godt produkt.

Denne arbejdsmoral er helt dominerende i hjemmearbejdet (det reproduktive arbejde). Den måde man hjemme laver mad, vasker op, gør rent eller passer have, sker ud fra ens egne holdninger og normer om hvad der er lækkert og sundt at spise, hvad der er en rimelig rengøringsstandard, og hvordan en smuk og nyttig have ser ud.

De normer og holdninger der er styrende i det gode arbejdes moral er naturligvis i høj grad præget af det samfund, man lever i. Ens egen opfattelse af hvad der er en rimelig rengøringsstandard er afhængig af hvor rent, der skal være i et respektabelt hjem ifølge den almindelige mening. Ens egen opfattelse af hvad der er lækkert og nærende mad er afhængig af den almindelige madkultur.

Ens udfoldelser i haven er præget af hvad andre mennesker synes er en smuk og nyttig have. Men den enkelte tager disse normer til sig på en aktiv måde, og giver dem sit personlige præg. Nogle formidler stabilitet og tradition i deres madlavning ved at holde sig til de kendte retter. Andre formidler kreativitet og nyskabelse ved hele tiden at lave mad på nye måde. Nogle udtrykker orden og stabilitet gennem deres rengøring, mens rengøring for andre er en nødvendig aktivitet for at få hjemmet til at fungere. Nogle koncentrerer sig om den enkelte busk og den enkelte blomst i deres havearbejde, andre lægger vægt på helhedsindtrykket.

Nok er det gode arbejdes moral skabt samfundsmæssigt, men denne moral er funderet i det enkelte individ, og den enkelte vil altid give denne arbejdsmoral sit personlige præg. Det er individets egen overbevisning om hvad der er nødvendigt, nyttigt og godt, der er styrende for arbejdshandlingerne. Samtidig vil den enkelte, gennem sit arbejde, påvirke arbejdsmoralen hos andre.

Også i lønarbejdet har "det gode arbejdes moral" haft sin plads. De arbejdende har ikke kun set deres arbejde som et middel til at skabe værdi og aflønning af dem selv. Lønarbejdet ses også som en proces, hvori der skabes brugsværdier, der er nyttige for andre. Lønarbejde under kapitalismen er på en gang konkret arbejde af brugsværdier og abstrakt arbejde af bytteværdi, som Marx udtrykte det. Og således er arbejdsmoralen også opdelt i én arbejdsmoral, der er knyttet til bytteværdisiden, nemlig den unionistiske moral, og en arbejdsmoral, der er knyttet til brugsværdisiden, nemlig det gode arbejdes moral.

På trods af de arbejdendes umiddelbare materielle interesser i at opnå den størst mulige løn på kortest mulig tid, gør de arbejden- de en indsats for at gøre et - i brugsværdimæssig forstand - godt arbejde. Bygningsarbejdere flygter fra byggepladser, hvor der laves boliger af for ringe kvalitet. Rengøringsassistenter kan ikke bære at aflevere kontorerne i en usober tilstand, og vælger derfor at arbejde i længere tid end hun er betalt for. Folkesko-

lelæreren står i et skisma mellem på den ene side at følge fagforeningens pålæg om at overholde arbejdstidsregler og aftaler i øvrigt og lærerens egen personlige ambition om at få etableret et godt forældresamarbejde.

I hvor høj grad den enkelte er styret af det gode arbejdes moral afhænger primært af selve arbejdets karakter - hvor vidt arbejdet giver rum for det gode arbejdes moral. For den der laver et standardiseret industrielt produkt i meget store serier, er det gode arbejdes moral vanskelig at opretholde. For socialrådgiveren, skolelæreren og for hjemmehjælperen er det gode arbejdes moral en absolut nødvendighed, både for den arbejdendes selvrespekt og for arbejdets udførelse.

Den socialiseringsmæssig baggrund har også betydning for hvor dominerende det gode arbejdes moral bliver. Mennesker med en socialiseringsmæssig baggrund i småborgerlige miljøer vil nok ofte være stærkt påvirket af det gode arbejds moral, fordi denne form for arbejdsmoral er meget stærk i disse miljøer. Ligeledes er kvinder, som socialiseringssmæssigt er præget af de husmoderlige pligter, nok også stærkt påvirket af det gode arbejds moral, fordi denne arbejdsmoral dominerende hjemmearbejdet.

Arbejdets placering i livssammenhængen har også betydning for hvor dominerende det gode arbejdes moral er for den enkelte. Har den arbejdende personlige relationer til de, der aftager produktet, vil det gode arbejdes moral naturligvis fremmes. Omvendt, hvis arbejdets mål for den enkelte er hurtigst muligt at tjene penge til en rejse, til at gennemføre et studie eller til at afbetale en skattegæld, så vil det gode arbejdes moral træde i baggrunden.

Ifølge den traditionelle marxistisk tænkning vil det gode arbejdes arbejdsmoral være aftagende i omfang. Dels fordi den traditionelle sektor svinder ind. Kvinder opbygger lønarbejdertraditioner på lige fod med mændene. Produktionen bliver specialiseret, og produkterne spredt ud over verdensmarkedet. De

personlige relationer mellem producenter og forbruger forsvinder dermed. Og endelig er der i kapitalismens udvikling en bevægelse mod at det abstrakte arbejde i stadig højere grad kommer til at dominere over det konkrete arbejde. Det tayloristiske arbejdsprincip er udtryk for værdilogikkens gennemslag i arbejdsprocessen, og så længe produktionen er kapitalistisk, vil arbejdsprocessen i stigende grad blive præget af dette princip. Kort sagt: kapitalismens subsumtionsproces vil give stadig mindre plads til det gode arbejds moral.

I disse år er der imidlertid udviklingstendenser, der peger i en anden retning. Nok sker der en internationalisering af økonomien, men samtidig sker der en fleksibilisering af produktionen, med henblik på at tilpasse produktionen til den enkelte forbruger, både indenfor fremstilling og service. Dermed sker der en opprioritering af bruger-producentrelationerne.

De principper, der hidtil har ligget til grund for kapitalens subsumtionsproces i produktionssfæren har stødt på sine grænser, og er, i hvert fald sine steder, på tilbagetog. Til gengæld søger management at øge de arbejdendes forståelse af det produkt de laver, at indgyde de arbejdende en større kvalitetsbevidsthed o.s.v. Kort sagt søger management at styrke det gode arbejds moral - og samtidig at styre denne moral.

#### IV. Nye værdier.

Mange forskere, med vidt forskellig tradition og teoretisk baggrund, hævder, at der i de højtudviklede industrilande i disse år er ved at ske et skift i de værdier, der ligger til grund for menneskelig handling. (Zetterberg, Inglehart, Ziehe, Bertl m.fl., Mørkeberg, Toffler, Lyttkens, Goul Andersen, Erik Christensen).

"I de sidste få årtier har økonomi, teknologi og sociopolitiske forandringer ændret kulturen i de højtudviklede industrilande på en afgørende måde. De incitament, der får folk til at arbejde, de spørgsmål, der giver anledning til politiske konflikter, folks

religiøse overbevisning, deres holdning til skilsmisse, abort og homoseksualitet, den betydning de tillægger at have børn og etablere familie - alt dette har forandret sig. Man kan sige, at det folk ønsker at få ud af deres liv er under forandring i alle højtudviklede industrilande". (R. Inglehart, 1990. Egen oversættelse).

På baggrund af den litteratur jeg har kendskab har jeg foretaget en kortfattet karakteristik af de nye værdier, der er ved at sætte sig igennem med stor styrke i vores samfundet:

**A. Tradition, moralbegreber og privatlivets organisering er under opløsning.** Overleveret tradition og levereregler bliver mindre fast forankret i personerne. I stedet står den enkelte i en situation, hvor hun kan vælge mellem forskellige værdier, livsperspektiver og livsstile. Dette skaber på den ene side stor frihed, men samtidig skaber denne situation usikkerhed og angst.

Samtidig med at det private tømmes for traditioner og moralbegreber, bliver det begrebsliggjort i psykologiske og socialpsykologiske termer. Dette betyder på den ene side, at patriarkalske undertrykkelsesformer opløses, og den enkelte står ikke så alene med sine private problemer. Men samtidig bevirker denne gennemlysning af privatlivet, at privatlivet hele tiden stilles overfor krav om at tilpasse sig det offentlige liv - arbejdsmarkedet, økonomiens krav, de givne prestigestrukturer.

Relationen mellem børn og forældre diskuteres som aldrig før, og perspektivet i denne diskussion er gennemgående hvordan børnene skal klare sig som voksne. Børn er kun interessante som kommende voksne samfundsborgere (Qvortrup).

Et privatliv uden for mange problemer er en forudsætning for en god arbejdspræstation. Derfor gives der, bl.a. i lederuddannelserne, men også i ugeblade, aviser, og i bøger om samliv og familieliv mange råd og vink om hvordan man får planlagt privatlivet således, at den maksimale arbejdspræstation kan opnås.

**B. Selvrealisering bliver livets endegyldige mål.** Den enkeltes liv er et projekt, hvis succes er afhængig af den selvrealisering, der er sket i livsforløbet. At udfylde sin plads i en given social sammenhæng (i familien, i et landsbyfællesskab eller på en arbejdsplads) kan ikke udgøre noget livsperspektiv, fordi alle sociale sammenhænge er flygtige. At anlægge et vegetativt livsperspektiv, hvor venskab og umiddelbar oplevelse er det væsentligste livsindhold er ikke muligt for de fleste. Dette skyldes vel tildels den kulturelle tradition vi lever i, men vel også, at en oplevelsesorienteret livsstil bliver meningsløs, hvis man står helt alene med sine oplevelser.

Selvrealiseringen, som er den eneste meningsgivende aktivitet, sker primært gennem arbejdet, og det både det lønnede og det ulønnede arbejde. Men selvrealiseringen kan også ske gennem et eksklusivt forbrug - det kan være af specialiseret fritidsudstyr, særlige vine eller andet.

**C. En stærk tro på egne kræfter.** Individernes opfattelse af deres egen stilling i forhold til omverdenen er præget af en bevægelse fra "ekstern kontrolbevidsthed" til "intern kontrolbevidsthed". Hvor individerne tidligere havde en forståelse af, at deres livsbetingelser blev formet af kræfter udenfor dem selv - arbejdsgiveren, bolig-udlejer, myndighederne, fagforeningen. Så har individerne nu i langt højere grad en opfattelse af, at de selv er i stand til at kontrollere deres livsbetingelser. Autoritetstroen smuldrer dermed - og det både overfor arbejdsgivere, fagforeninger og myndigheder.

**D. Omgangsformer bliver mere uformelle og mindre gruppe- og klassespecifikke.** Den mangel på konvention, der dermed kommer til at præge omgangsformerne, fordrer en ny social kompetence, som bygger på psykologisk og socialpsykologisk indsigt. Denne nye sociale kompetence skal på den ene side gøre det muligt at sætte sig ind i andres følelser, intentioner og reaktioner. På den anden side skal den sociale kompetence gøre den enkelte i stand til selv at styre sin verbale og kropslige kommunikation, så den

bliver rationel ud fra de mål individet har med kommunikationen. Den nye sociale kompetence er indlevende, men kan samtidig være distancerende. Den sociale kompetence har meget stor betydning i kundekontakten i den voksende servicesektor. Men den sociale kompetence spiller også en stigende rolle i den øvrige del af arbejdslivet, i uddannelsessektoren og i fritidslivets sociale omgang.

**E. Det politiske engagement ændrer karakter.** Partierne mister medlemmer og opbakning. Befolkningens politiske holdninger er i mindre grad styret ud fra gruppespecifikke eller klassespecifikke materielle interesser, som tidligere har været det strukturerende princip i det politiske liv. Derimod har idé-baserede politiske bevægelser fået større tilslutning - spørgsmål om miljø, demokrati, ligestilling og kulturelle forhold har fået større betydning i det politiske billede.

#### V. Ny arbejdsmoral.

Disse nye værdier skaber også en ny individualistisk arbejdsmoral:

- Pligtmoralen er overvundet. En forudsætning for at det enkelte individ vil arbejde er, at det har en mening for individet selv.
- Arbejdets væsentligste mening bliver selvrealisering. Selvrealiseringen kan ligge i de produkter, der laves i arbejdet. Man realiserer sig selv ved at lave nogle gode (materielle eller immaterielle) produkter. Men selvrealiseringen kan også ligge i den respekt og prestige, man opnår gennem arbejdet. Og endelig kan selvrealiseringen ske gennem et ekstraordinært og ekstravagant forbrug, som arbejdets aflønning giver mulighed for.
- Autoriteter i arbejdslivet får mindre betydning. Den "interne kontrolbevidsthed" gør det umuligt at holde en virksomhed sammen ved hjælp af autoritære ledelsesformer. Ligeledes bliver fagforeningernes autoritet undermineret - de arbejdende handler ikke som en samlet masse, bare fordi fagforeningen siger de skal.



Arbejdspladsens dagligdag bliver derimod holdt sammen af de arbejdende selv. Dermed kommer den sociale kompetence i fokus.

- Produktets kvalitet som brugsværdi får en stigende betydning som motivationsfaktor. Dette gælder klart for den voksende gruppe lønmodtagere, der arbejder med mennesker - sundhedspersonale, undervisere, socialrådgivere og forsikringsagenter. Men også indenfor andre områder slår denne nye ideorientering igennem i arbejdsmoralen, således at arbejdets brugsværdimæssige og miljømæssige kvaliteter har betydning for arbejdsmotivation, stabilitet og arbejdsglæde.

Der udvikler sig to modsatstående poler i den nye individualistiske arbejdsmoral, som svarer til polariseringen mellem de nye sociale bevægelser og den nyliberale bevægelse.

På den ene side har vi en arbejdsmoral, der bygger på **solidarisk individualisme** og samfundsmæssig ansvarsbevidsthed. Her opfattes selvrealisering som noget der sker med andre. Selvrealiseringen bygger på demokrati, ligestilling og udviklingsmuligheder for alle. Selvrealiseringen sker i en kooperativ sammenhæng, hvor alle bidrager med deres særlige evner og kompetencer, og hvor "den enkeltes frie udvikling er forudsætning for alles frie udvikling" (Marx, Engels: Det kommunistiske partis manifest).

Det gode arbejdes moral får en større betydning her, og også en anden og mere politisk betydning. Vurderingen af produktets kvalitet udvides fra at være en vurdering af hvorvidt produktet lever op til den enkelte forbrugers forventninger til produktet, til også at indeholde en vurdering af produktets betydning for samfundsmæssige forhold og miljøforhold. Sundhedspersonalet tager ikke kun stilling til behandlingen af den enkelte patient, men også til sundhedspolitiske forhold. Socialarbejderen tager ikke kun stilling til den enkelte klients behov, men til udstødningsmekanismer i samfundet. Bygningsarbejdere tager stilling til boligsektorens udvikling, og arbejdere indenfor levnedsmiddelsektoren tager stilling til ernæringsforholdene i samfundet.

Det er indlysende, at der ikke af sig selv vil opstå en harmonisk enighed om hvad det gode arbejde og hvad det gode produkt er. De ansatte på slagterierne vil sikkert være uenige med de ansatte på gartnerierne om hvad der er gode levnedsmidler. Der vil være uenigheder om hvilke miljømæssige løsninger, der skal satses på, hvor meget energiforbruget skal mindskes pr. år o.s.v. Det gode arbejdes moral skaber altså ikke et mindre konfliktfyldt samfund - nok tværtimod. Men konflikterne vil ikke udelukkende (eller primært) være funderet i materielle modsætninger, men også (og måske primært) i forskellige holdninger til det fremtidige samfund, der står i konkurrence med hinanden.

Denne form for arbejdsmoral åbner muligheder for at den enkelte har et værdimæssigt og moralsk grundlag for sit liv og sin orientering mod andre mennesker. Der åbnes mulighed for udvikling af et samfund, hvor menneskers handlinger er moralsk funderede, uden at der findes en totalitær magt til at fastholde og gennemtvinge samfundsmoralen. Der åbner sig mulighed for udvikling af et samfund, hvor der findes mange forskellige holdninger, værdier og ønsker til det fremtidige samfund ved siden af hinanden og i konkurrence med hinanden.

Den væsentligste barriere for udviklingen af den solidariske individualismens arbejdsmoral er, at den står i et konfliktforhold til samfundets økonomiske grundstruktur, og de produktionsrelationer, der udspringer deraf. På den anden side ligger der nogle store produktivitmæssige gevinster i denne arbejdsmoral.

Den modsatte pol i den nye arbejdsmoral kan karakteriseres som **egennyttig individualisme**. Her sker selvrealiseringen i konkurrence med andre. Arbejdet styres ikke af en abstrakt arbejdsforpligtelse eller loyalitetsfølelse. Arbejdet styres af mål om at blive den bedste til nogle bestemte præstationer, overgå andre i karriere-kapløbet, få flest mulige løntillæg.

Denne arbejdsmoral er liberalistisk funderet, i modsætning til den tidligere konservativt funderede arbejdsmoral, der bygger på loyalitet og pligtfølelse.

Denne liberalistiske arbejdsmoral angiver en nærliggende udviklingsvej i den individualistiske og materialistiske kultur vi lever i. Men den liberalistiske arbejdsmoral har samtidig et eksistensproblem. Den udgør nemlig ikke i sig selv noget tilstrækkelig moralsk og værdimæssigt grundlag for et samfund. Et samfund udelukkende baseret på egennytte-moralen vil blive præget af anomi og selvdestruktion (Durkheim).

Hidtil har privatlivet, og specielt familielivet, kunnet fungere som moralsk og værdimæssig modstykke til den instrumentale rationalitet, der rådede i arbejdslivet. Men nu hvor privatlivet gennemlyses, og gøres til et offentligt anliggende, er privatlivets stabiliserende funktion aftagende. Privatlivets moralverden kan ikke længere fungere som anker og stabiliserende faktor for egennytte-moralens uhæmmede hærgen. Tværtimod bliver egennytte-arbejdsmoralen nu forbundet med et karriereorienteret privatliv, hvor fritiden bliver fyldt op med konkurrenceorienterede aktiviteter, der forbedrer den enkeltes placering i den økonomiske konkurrence.

Mange fritidsaktiviteter har til formål at øge ens respektabilitet og salgsværdi. Mange fritidsaktiviteter bliver brugt til at skabe sig et attraktivt udseende. Skaffe sig en attraktiv familie, et attraktivt hjem, som har et individuelt præg - som "er noget ud over det sædvanlige". Fritidsaktiviteterne udenfor hjemmet underlægges arbejdslivets krav. Kunstinteresse øger kreativiteten og karrieremulighederne på arbejdet. Sejlsport øger evnen til at tage beslutninger i pressede situationer o.s.v. Alle fritidsaktiviteter får dermed en karrieremæssig funktion.

Men tilbage står det enkelte menneske med en moralsk og værdimæssig hjemløshed, som resulterer i en grundliggende usikkerhed. Ligeledes truer den moralske hjemløshed sammenholdsfaktorerne i samfundet. Det nye lederskab, som der er blevet fokuseret så kraftigt på i de senere år, kan blive en redningsplanke for den moralske tomhed og den usikkerhed dette medfører. For det moderne lederskabs essens er en persons evne til at mindske andre

menneskers usikkerhed (Lyttkens), ved at fastlægge nogle klare normer om hvad der er rigtigt, og hvad der er forkert. Men lederskab har på den anden side altid noget autoritært i sig, som står i modsætning til den individualistiske kulturstrømning.

Vi kan hermed tegne følgende diagram over forskellige typer af arbejdsmoral, der findes aktuelt.

	Venstre pol	Højre pol
Den traditionelle arbejdsmoral (primært blandt selvstændige)		
Den borgerlige arbejdsmoral (tradi- tionel lønarbejder)	Unionistisk arbejdsmoral	Funktionær arbejdsmoral
Den individualistiske arbejdsmoral (den ny lønarbejder)	Arbejdsmoral base- ret på "solidarisk individualisme"	Arbejdsmoral byg- gende på "egen- nytte"

Ud over disse tre hovedformer for arbejdsmoral, som er knyttet til bestemte historiske forløb, har vi det "gode arbejdes moral", som i en eller anden udstrækning er et element ved alt arbejde.

Der er en bevægelse nedad i skemaet, og det synes som om den individualistiske arbejdsmoral vinder stor udbredelse i disse år. Med lidt god vilje kan man "oversætte" Zetterberg m.fl.s undersøgelse af holdninger og værdier i den svenske arbejdsstyrke således, at den svenske arbejdsstyrke i begyndelsen af 80'erne var fordelt med 23% i den traditionelle arbejdsmoral, 43% i den borgerlige arbejdsmoral og 34% i den individualistiske arbejdsmoral. Det er specielt de unge, der befinder sig i den individualistiske arbejdsmoral<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Zetterberg m.fl. har i begyndelsen af 80'erne foretaget en omfattende survey-undersøgelse af hvilke værdier der i den svenske arbejdsstyrke lægges vægt på i relation til arbejdet. De opererer ikke med de tre former for arbejdsmoral, jeg skitserer her, men med tre andre, og til en vis grad parallelle former: en

Det interessante er nu hvilken vægtfordeling, der vil komme mellem polerne "solidarisk individualisme" "egen-nytte-arbejds-moralen", og hvilke muligheder der er for at påvirke denne vægtfordeling. Det er i denne sammenhæng værd at bemærke sig, at både "den solidariske individualisme" og "egen-nytte-moralen", indeholder elementer fra alle de andre former for arbejdsmoral.

Den solidariske individualisme henter sit engagement i "det gode arbejdes moral" og i den traditionelle arbejdsmorals ønske om selvstændighed. Den henter sin solidaritet i den unionistiske arbejdsmoral og sit arbejdsengagement i funktionær-arbejds-moralen.

Egennytte-moralen henter sin prestige-orientering i "det gode arbejdes moral". Den henter sine billeder om individuel entreprenørskab i den traditionelle arbejdsmoral. Den henter sin materielle orientering i den borgerlige arbejdsmoral, og det både i den unionistiske moral og i funktionær-moralen.

Der er altså et stort mobiliseringsgrundlag for begge former for arbejdsmoral. Undersøgelsen af hvad der skaber vægtfordelingen mellem de to poler må tage udgangspunkt i en fastlæggelse af hvad det er for forhold, der skaber den nye arbejdsmoral. Dermed bliver det muligt at afgøre hvilke forhold, der kan påvirke arbejdsmoralens udvikling.

#### Hvad skaber de nye værdier og den nye arbejdsmoral.

---

forsørgelsesorienteret arbejdsmoral (som særlig skulle gøre sig gældende i bondesamfundet og i småbyer), en ydre-verdens orienteret arbejdsmoral (den traditionelle lønarbejder) og en indre-verdens orienteret arbejdsmoral (den nye lønarbejder). I den forsørgelsesorienterede arbejdsmoral lægges hovedvægten på trygheden og sikkerheden. I den ydre-verdens orienterede arbejdsmoral lægges vægten på meget god løn, præstationsløn, mulighed for hurtig advancement og karriere, klare og retfærdige regler for beføjelser. I den indre-verdens orienterede arbejdsmoral lægges vægten på de menneskelige udviklingsmuligheder i arbejdet, et interessant arbejde, et kreativt arbejde, et arbejde hvor man deltager og ytre sig i vigtige beslutninger.

**A. Ændret erhvervsstruktur - "tertiærisering" af samfundet.** En stadig større del af befolkningen bliver beskæftiget i service-sektoren, og dermed bliver de holdninger og værdier, der præger denne sektor dominerende i samfundet. Den ændrede erhvervsstruktur kan dog ikke alene forklare de ændrede værdier, for det første fordi servicesektoren er en uhyre sammensat sektor, som stiller meget forskellige krav til de arbejdende, og som leverer en meget forskelligartet erfaringsbaggrund. Dertil kommer, at den nye arbejdsmoral ikke er identisk med nogen arbejdsmoral, der har eksisteret i servicesektoren i længere tid. Det er jo ikke kun arbejdernes arbejdsmoral, der ændrer sig, men også, og måske ikke mindst, funktionærernes arbejdsmoral, der er under forandring (C.W. Mills, Kjølseth Møller).

**B. Ny teknologi, nye organisationsprincipper og nye kvalifikationskrav** understøtter udviklingen af en ny arbejdsmoral, som er i god overensstemmelse med mere omfattende kulturelle ændringer. Der bliver i stigende grad stillet krav om at de arbejdende skal kunne indgå i gruppearbejde, de skal kunne sætte deres mening igennem, og der bliver lagt vægt på menneskelige egenskaber som åbenhed, omgængelighed, evne til at kunne høre efter hvad andre siger, og humor bliver en nødvendig kvalifikation. Heroverfor står de gamle arbejdskrav, der passede til den standardiserede produktion og tayloristiske og bureaukratiske organisation, hvor der lægges vægt på præcision, punktlighed, flid og lydighed (Schmidtchen).

Disse nye arbejdskrav bevirker, at den gammelkendte puritanske arbejdsmoral erstattes af en "kommunikativ arbejdsmoral", som er i overensstemmelse med, og understøtter udviklingen af en "kommunikativ livsstil", hvor de væsentligste værdier er meningsfulde og udviklende aktiviteter i arbejde og fritid og gode sociale relationer. "Ændringerne i værdierne sker ikke uafhængigt af de tekniske fremskridt. Der er derimod således, at de tekniske og organisatoriske fornyelser gør en forandret adfærd nærliggende, som fører til en ny moralsk og psykologisk stil. Man kan måske forenklet sige: først kommer den nye teknik og så den

nye moral" (Gerhard Schmidtchen. Egen oversættelse).

**C. Det øgede uddannelsesniveau** (Inglehart, 1990). Øget uddannelse giver vel i sig selv en større indsigt i og forståelse af verden omkring sig, og dermed også en større mulighed for at gribe ind i den, og skabe sine egne livsbetingelser. Dertil kommer, at det meste af uddannelsessystemet i de sidste 20 år i stigende grad er blevet præget af pædagogiske principper, hvor der lægges vægt på at give den enkelte tiltro til sine egne evner til at udtrykke sig selv og realisere sig selv.

**D. Den stigende materielle velstand** (Inglehart). I efterkrigsårene har befolkningerne i de højtudviklede industrilande oplevet en hurtig vækst i deres velstand og økonomiske tryghed. Baggrunden for denne udvikling har dels været den generelle økonomiske vækst, og dels velfærdsstatens udvikling. Dermed har en meget væsentlig adfærdsregulerende faktor udspillet sin rolle. Når truslen om sult og absolut fattigdom er elimineret, får de værdier, der er knyttet til materiel tryghed, en mindre betydning, og der er mulighed for, at værdier, der knytter sig til livskvaliteten i bredere forstand kan udvikle sig. De materielle værdier bliver erstattet af post-materielle værdier, der knytter sig til miljøspørgsmål, indflydelse, demokrati, ligestilling, udfoldelsesmuligheder, oplevelse.

**E. Det moderne samfunds arbejdsnarkomani.** Arbejdet tager stadig mere af vores tid, vi tillægger arbejdsaktiviteterne meget stor betydning i vores liv, og vi værdsætter vores arbejde meget højt (Erik Ib Smith). Samtidig har samfundets "moderniseringsproces" betydet, at de værdier og holdninger, der ligger ved siden af arbejdet, er aftaget i betydning. Det er dermed nærliggende at antage, at arbejdet får en mere fremtrædende plads i individernes identitetsdannelse og personlighedsudvikling. Jagten på det meningsfulde arbejde vil derfor være stor, og de der ikke kan få et meningsfuldt arbejde, vil være i en truet situation.

## VI. Perspektiv.

Efter at have fastlagt værdiernes og arbejdsmoralens determinanter, vil det principielt være muligt at afgøre hvilke forhold, der henholdsvis fremmer/hæmmer udviklingen af den individualistiske arbejdsmoral, og hvilke muligheder der er for politisk at påvirke vægtningen mellem den "solidariske individualisme" og "egennytte-moralen".

Her bliver det imidlertid kun til en løs skitsering af de muligheder, der vil være for at styrke den venstre pol i den individualistiske arbejdsmoral:

- En faglig arbejdspolitik (i modsætning til arbejdsmarkedspolitik), der har arbejdspladsen som centrum. Denne politik skal integrere organisatoriske forhold, miljø, uddannelse, erhvervs- politik og miljøpolitik i en sammenhængende politik for arbejds- pladsens udvikling (H. Hvid). Endvidere er det væsentligt, at der tages initiativer til at styrke forholdet mellem brugere og producenter, med henblik på at styrke "det gode arbejdes moral".

- Nedbrydning af bureaukratiske systemer og detaljerede aftaler, som hindrer den individuelle udfoldelse. Men samtidig skal der sikres en grundlæggende materiel tryghed, dels i form af ansættelsestryghed og i form af et godt socialt sikkerhedsnet. F.eks. skal detaljeret fastsatte regler for løn, arbejdstid, arbejdsområde og kompetence ophæves. I stedet skal der fastlægges generelle tryghedsskabende regelsæt á la: Der er ingen principielle grænser for hvordan arbejdstiden kan fastlægges, men ændringer i arbejdstiden forudsætter enighed mellem den enkelte og ledelsen. Arbejdsmarkedets minimumsaflønning sættes på et højt niveau.

- Uddannelse, der er frigjort fra arbejdsgivernes umiddelbare kvalifikationsbehov, men som derimod tager udgangspunkt i individerne selv.

Det fine ved en arbejdspolitik som den skitserede er, at den ikke nødvendigvis vil resultere i forringede konkurrencevilkår for



"region-Danmark". Tværtimod vil en sådan politik på mange måder svare overens med de nye krav til arbejdet, der udspringer af ny teknologi og nye markedskrav. En sådan politik kan derfor medvirke til at skabe en kvalitativt orienteret vækst.

Litteratur.

Altmann, Norbert og Dieter Sauer (red): Systemische Rationalisierung und Zulieferindustrie. München 1989

Aronsson, Gunnar (red). Arbetets krav och mänsklig utveckling, 1983.

Aronsson, Gunnar. Arbetspsykologi. Stress och kvalifikationer. Lund 1987.

Bertl, W. R. Rudat, R. Schneider. Arbeitnehmerbewusstsein im Wandel. Folgerungen für Gesellschaft und Gewerkschaft". Campus Verlag. Frankfurt/New York 1989.

Björkman, Torsten og Karin Lundqvist. Från MAX til PIA. Reformstrategier inom arbetsmiljöområdet. Malmö 1981.

Braverman, H. Labour and Monopoly Capital. New York 1974.

Bronsberg, B. og N. Vesterlund. Udbrendt? København 1988

Brulin, Göran. Från den 'svenska modellen' till företagskorporatism? Facket och den nya företagsledningsstrategin. Arkiv, avhandlingsserie, Lund 1989

Brydensholt.....Den responsive stat.

Christensen, Erik. Nye værdier - i politik og samfund. Paradigmeskift og kulturbrydninger. Hovedlandet 1990.

Christiansen, Palle Ove. En livsform på tvangsauktion. København 1982

Drewes Nielsen, Lise. Fleksibilitet og lokalt arbejde. TTR. København 1989.

Durkheim, Emil. The Division of Labor In Society. New York 1964.

Elster, Jon. Självförverkligande i arbete och politik. Zenit nr. 106. 1990.

Frese, Michael. Arbeit und psychische Störungen. Gewerkschaftliche Monatshefte 11.87.

Giddens, Anthony. Durkheim. Sussex, 1978.

Georg, Plougmann og Drewes Nielsen. Tiden læger ingen sår. Industri og naturgrundlag. 1989

Goul Andersen, Jørgen. "Grøn politik" - perspektiver og forklaringer. Politica nr. 4, 1988

Goul Andersen, Jørgen. Miljøpolitiske skillelinjer i Danmark. Politica nr. 4 1988.

Gundelach, Peter. Sociale bevægelser og samfundsændringer. Århus 1988.

Gundelach, Peter. Det programmerede samfund: Trusler og håb. Dansk Sociologi nr. 1. 1990.

Haaren, Kurt van og Hans-Ulrich Klose og Michael Müller. Befreiung der arbeit. Strategien gegen arbeitslosigkeit, Naturzerstörung und Entfremdung. Bonn 1986.

Helby, Peter. SF's erhvervspolitik: Demokrati på spring? Praksis 1.1990.

Hirsch, Joachim. Fordismens krise og de nye sociale bevægelser. Grus nr. 28, 1989.

Hodgson, Geoffrey, Economics and Institutions. A Manifesto for a Modern Institutional Economics. Cambridge 1988

Hornemann Møller, I. Samfundet polariseres. Det begynder på arbejdsmarkedet, fortsætter i socialpolitikken og slutter i det civile samfund. ATA-projektet. Ålborg 1989.

Hvid, Helge. Det gode arbejde og fremtidens fagbevægelse. TEK-SAM, Roskilde Universitetscenter 1989.

Hvid, Helge. Det gode arbejde. Bog, der endnu kun findes i manuskript. Vil udkomme i februar 1991.

Hvid, Helge. Hvad er et godt arbejde? Arbejdsbegreb og arbejdsliv. I "Fra redskap til budskap". Rapport fra 2. nordiske forskerkonferanse om teknologi og arbejdsliv, Røros 2.-4- april 1990. Håkon Finne (red.). IFIM, Trondheim.

Hvid, Helge. Arbejdets fremtid og fremtidens fagbevægelse. Tiden nr 1. 1990.

Høgsbro, Kjeld. Kulturelle udviklingsprocesser og socialt arbejde i efterkrigstiden. I M. Holm (red). Det splittede samfund. København 1989.

Højrup, Thomas. Det glemte folk. København 1983

Inglehart, Ronald. The Silent Revolution. Changing Values and Political Styles Among Western Publics. Princeton University Press 1977.

Inglehart, Ronald. Culture shift in advanced industrial society. Princeton University Press. 1990.

Karasek, Robert og Tores Theorell. Healthy Work. Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life. New York 1990.

Karlsson, Jan Ch. Kulturer i lønearbetet. I Jan Ch. Karlsson (red), Om lønearbetet, 1983.

Karlsson, Jan Ch. Begreppet arbete. Definitioner, ideologier och sociala former. Arkiv-avhandlingsserie Lund 1986.

Kern, Horst og Michael Schumann. Das Ende der Arbeitswteilung? München 1984.

Kjølseth Møller, Jørn. Professionsudvikling eller serviceorientering. I Winckler Andersen, Ole m.fl. Service- og erhvervsudvikling, Roskilde 1988.

Knudsen, Herman. Disciplinering til lønarbejdet. Ålborg 1980.

Lysgaard, Sverre. Arbeiderkollektivet. Oslo, Universitetsforlaget 1961.

Lyttkens Lorentz. Den diciplinerade människan. Om social kontroll och långsiktiga värderingsförändringar. Slutrapport fra sekretariatet for fremtidssstudiers projekt om Värderingsförändringar i det svanska samhället. Liber Förlag 1985.

Marx, Karl. Kapitalen 1. bog 1 og 2. København 1970.

Marx, Karl. Det kommunistiske partis manifest. Verker i udvalg 4. 1971.

Mills, Wright C. White Collar. The American Middel Class

Müller, M og Meyer, T. Individualitet og kollektivitet. Praksis 3/88.

Mørkeberg, Henrik. Arbejdsmarkedet i 90'erne. Udgivet af DA i 1989.

Naisbitt, John og Patricia Aburdene. Informationsalderen og arbejdspladsen. Den ny tids erhvervsvirksomheder. København 1986.

Negt, Oskar. Det levende arbejde, den stjålne tid. København 1985.

Olsén, Peter. Arbejdsløshedens socialpsykologi. København 1982.

Pilegaard Jensen, Torben. Fremtidens arbejdsliv. AKFs forlag 1987.

Piore, M.J. og C.F. Sabel. The Second Industrial Divide. New York 1984.

Plougmann, Peter. Serviceerhverv og arbejdsmarkedspolitik i Norden i 1990erne. TTR, København 1988.

Projektgruppe Automation und Qualifikation. Widersprüche der automationsarbeit. Berlin, 1987.

Qvortrup, Jens: Børn forgår. Barndom består. På sporet af en barndommens sociologi. Dansk Sociologi nr. 1. 1990.

Salling Olesen, Henning. Voksenundervisning - hverdagsliv og erfaring. København 1985.

Schmidt, Erik Ib. Behøver vi at nå det hele. Spektrum, Kbh. 1990.  
Madsén, Torsten (red). Vem skall göra jobben? Om ungdomar och industriarbete på 90-talet. Lund 1988.

Schmidt, Kjeld. Kontorautomation - realitet eller reklame? Forlaget kommuneinformation 1987.

Schmidtchen, Gerhard. Neue Technik - Neue Arbeitsmoral. Ein sozialpsychologische Untersuchung über die Motivation in der Metallindustrie. Köln 1984.

Simonsen, Palle et.al. Fra nutid til nytid. Frederikshavn 1986.

Sjørup, Karen. Køn, sociale fællesskaber og statslig organisering. Praksis nr. 2 1989.

Sjørup, Karen. Servicesektoren og uddannelsespolitikken. I Winckler Andersen, Ole m.fl. Service- og erhvervsudvikling, Roskilde 1988.

Specialarbejderforbundet i Danmark (SID). Fremtiden formes gennem uddannelse. Kbh. 1988.

Stjernø, S. Stress og utbrenthet, belastninger i arbeid med mennesker. Oslo, Universitetsforlaget 1983.

Sundbo, Jon. Fra fordisme til ibm-appleisme. Det post-industrielle samfunds organisationsprincip. Institut VIII Roskilde Universitetscenter 1989.

Svenska Metallindustriarbetareförbundet. Solidarisk arbetspolitik. För det goda arbetet. Rapport til kongressen den 3-9-september 1989.

Taylor, Frederick Winslow. Scientific management. New York, 1911.

Toffler, Alvin. Den tredje bølge. København 1981.

Tännsjö, Torbjörn. Arbetet och livets mening. Zenit nr 4. 1987.

Volmerg, Birgit, Senghaas-Knobloch, Eva, Leithäuser, Thomas. Betriebliche lebenswelt. Ein sozialpsychologie industrielle arbeitsverhältnisse. 1986.

Volmerg B. og E. Senghaas-Knobloch og T. Leithäuser. Erlebnisperspektiven und Humanisierungsbarrieren im Industriebetrieb. Frankfurt 1985.

Volpert, Walter. Sambandet mellan arbete och personlighet ur handlingspsykologisk synsvinkel. Artikel i Aronsson (red) 1983.

Weber, Max. Makt og byråkrati. Oslo 1971.

Weber, Max. Den protestantiske etik og kapitalismens ånd. København 1972.

Winckler Andersen, Ole, John Storm Pedersen og Jon Sundbo (red). Service- og erhvervsudvikling. RUC 1988

Zetterberg, Hans m.fl. Det usynliga kontraktet. En studie i 80-talets arbetsliv. Sifo 1984.

Ziehe, T. H. Stubenrauch. Ny ungdom og usædvanlige læreprocesser. Politisk revy 1983.

Österberg, Rolf. Vitsen med arbete. Nya perspektiv på människor och företag. Stockholm 1990.